



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB
Centro de Ciências Sociais Aplicadas - CCSA
Curso de Administração - CADM

**ANALISE DA SATISFAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO NA
FUNASA-PB**

MARIA APARECIDA SANTOS DA SILVA

JOÃO PESSOA
2019

MARIA APARECIDA SANTOS DA SILVA

ANALISE DA SATISFAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO NA FUNASA-PB

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Administração, pelo Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba / UFPB.

Professora Orientadora: Dra. Lucimeiry Batista da Silva.

JOÃO PESSOA
2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S586a Silva, Maria Aparecida Santos da.

ANALISE DA SATISFAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO NA FUNASA-PB
/ Maria Aparecida Santos da Silva. - João Pessoa, 2019.
29 f. : il.

Orientação: Lucimeiry Batista da Silva.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Satisfação. 2. Servidor público. 3. Organizações. I. Silva,
Lucimeiry Batista da II. Título.

UFPB/CCSA

Folha de aprovação

Trabalho apresentado à banca examinadora como requisito para a Conclusão de Curso do Bacharelado em Administração

Aluno: Maria Aparecida Santos da Silva

Trabalho: ANALISE DA SATISFAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO NA FUNASA-PB

Área da pesquisa: Satisfação. Servidor público. Organizações

Aprovado em 13/09/ 2019

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Lucimeiry Batista da Silva
(Orientadora)

Profa. Ms. Thaís Teles Firmino
(Examinadora)

AGRADECIMENTOS

A DEUS, por permitir que eu conclua essa graduação.

Aos meus pais Francisco Alberto (em memória) e Maria da Penha, foram meus maiores incentivadores, sempre torcendo pelo meu crescimento, jamais teria chegado até aqui sem vocês e nem a qualquer outro lugar em minha vida.

A Profa. Dra. Lucimeiry Batista da Silva, minha orientadora, pela oportunidade, confiança, paciência, pelo incentivo e pela disponibilidade.

Aos servidores da FUNASA-PB que se dispuseram a participar da pesquisa.

A todos os que torceram por mim, e acreditaram que eu chegaria ao final, e que de uma forma ou outra, contribuíram para que eu pudesse alcançar este objetivo.

Maria Aparecida Santos da Silva

RESUMO

A satisfação no trabalho é um tema relevante no contexto organizacional, visto que pode influenciar no desempenho. A compreensão da satisfação dos trabalhadores pode fornecer dados para contribuir com ações de gestores, seja de organizações privadas ou públicas, em relação à política de recursos humanos. Atualmente, a sociedade tem exigido do servidor público resultados mais eficazes e atendimento de melhor qualidade. Para que isso ocorra é importante que o servidor público tenha satisfação no trabalho, de modo a colaborar no alcance dos objetivos da organização e assim, passar a atender melhor aos cidadãos. Este estudo teve como objetivo, analisar o grau de satisfação dos servidores públicos da Fundação Nacional de Saúde (FUNASA-PB) do município de João Pessoa localizado no estado da Paraíba. Os sujeitos de pesquisa foram os servidores da FUNASA-PB, utilizando como instrumento de coletas de dados um questionário, composto por 15 questões e realizado em cinco etapas. Os resultados indicam que os servidores estão satisfeitos em parte com a organização, ainda há situações que podem melhorar na opinião deles.

PALAVRAS-CHAVE: Satisfação. Servidor público. Organizações

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

FUNASA – Fundação Nacional de Saúde

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

FSEP – Fundação Serviço de Saúde Pública

SUCAM – Superintendência de Campanhas de Saúde Pública

SUS – Sistema Único de Saúde

SAA – Sistema de Abastecimento de Água

SES – Sistema de Esgotamento Sanitário

PAC 1 e 2 – Programa de Aceleração do Crescimento

PAC – Plano Anual de Capacitação

RIDE – Regiões Integradas de Desenvolvimento Econômico

PLANSAB – Plano Nacional de Saneamento Básico

PNCQA – Programa Nacional de Apoio ao Controle da Qualidade da Água

DOU – Diário Oficial da União

SUEST – Superintendência Estadual

CPL-PB – Comissão Permanente de Licitação da Paraíba

DIADM-PB – Divisão de Administração do Estado da Paraíba

DIESP-PB – Divisão de Engenharia de Saúde Pública do Estado da Paraíba

NICT-PB – Núcleo Intersetorial de Cooperação Técnica do Estado da Paraíba

PFE-PB – Procuradoria Federal Especializada do Estado da Paraíba

SACQA-PB – Seção de Controle da Qualidade da Água do Estado da Paraíba

SADUC-PB – Seção de Educação em Saúde Ambiental do Estado da Paraíba

SAGEP-PB – Seção de Gestão de Pessoas do Estado da Paraíba

SALOG-PB – Seção de Recursos Logísticos do Estado da Paraíba

SAOFI-PB – Seção de Execução Orçamentária e Financeira do Estado da Paraíba

SAPLA-PB – Seção de Planejamento e Acompanhamento do Estado da Paraíba

SECOV-PB – Serviço de Convênios do Estado da Paraíba

SESAM-PB – Serviço de Saúde Ambiental do Estado da Paraíba

SOAPE-PB – Setor de Administração de Pessoal do Estado da Paraíba

SOAPO-PB – Setor de Apoio Administrativo do Estado da Paraíba
 SOCEC-PB – Setor de Celebração de Convênios do Estado da Paraíba
 SOCOM-PB – Setor de Comunicação Social do Estado da Paraíba
 SODEP-PB – Setor de Desenvolvimento de Pessoas do Estado da Paraíba
 SOPAM-PB – Setor de Patrimônio e Material do Estado da Paraíba
 SOPRE-PB – Setor de Prestação de Contas do Estado da Paraíba
 SORCO-PB – Setor de Compras e Contratos do Estado da Paraíba
 SOTRA-PB – Setor de Transporte do Estado da Paraíba
 A3P – Agenda Ambiental na Administração Pública

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Hierarquia das necessidades de Maslow e suas implicações	14
Figura 2 – Avaliação dos Impactos das Capacitações 2017	17
Figura 3 – Organograma Funcional – Superintendência Estadual	18

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Perfil dos Participantes	18
Quadro 2 – Satisfação Pessoal	19
Quadro 3 – Satisfação no Trabalho	19
Quadro 4 – Satisfação com o direito à Capacitação	20
Quadro 5 – Sugestões dos Servidores sobre reforma do prédio	21
Quadro 6 – Sugestões dos Servidores sobre capacitação	21
Quadro 7 – Sugestão dos Servidores sobre interação entre os servidores	22
Quadro 8 – Outras Sugestões dos servidores	22
Quadro 9 – Etapas das Análises de dados	23

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	12
2.1. Satisfação e Motivação	12
2.2. Qualidade de Vida no Trabalho.....	13
2.3. Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow.....	13
3. FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE (FUNASA).....	14
3.1. Direitos, Vantagens e a Capacitação na FUNASA	15
3.2. Avaliação dos Impactos das Capacitações 2017	16
4. METODOLOGIA	16
5. ANÁLISE DOS DADOS	18
5.1. Perfil dos Participantes	18
5.3. Satisfação no Trabalho.....	19
5.4. Satisfação na Capacitação	20
5.5. Sugestão do Servidor	21
Quadro 5 – Sugestões dos servidores sobre reforma do prédio	21
Fonte: Dados da Pesquisa	21
Fonte: Dados da Pesquisa	21
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS.....	24
APÊNDICE A.....	26
APÊNDICE B.....	29

1. INTRODUÇÃO

A administração no geral visa aumentar a eficiência nos processos internos da organização, a busca por produtividade é latente, e a motivação pode ser vista como a busca por proporcionar eficiência e produtividade. As organizações já têm conhecimento da importância das pessoas para o bom funcionamento do ambiente organizacional, assim como compreendem a necessidade de estimular as pessoas para que essas se tornem colaboradores motivados. Segundo Robbins (2014), motivação é a vontade de fazer algo e de satisfazer alguma necessidade individual. Já de acordo com Maximiano (2014), o conteúdo do trabalho é fonte primária de satisfação para os trabalhadores de qualquer tipo, quando há sintonia com suas competências e motivações. A satisfação aumenta quando o trabalho oferece a oportunidade de desenvolvimento pessoal e de auto realização.

A teoria dos dois fatores de Herzberg associa muito bem a motivação e a satisfação, ela é dividida nos fatores higiênicos e motivacionais, o higiênico se refere as condições físicas do ambiente organizacional, e o motivacional se refere as atividades desempenhadas. A ausência dos fatores higiênicos desmotiva o colaborador, mas sua presença não é um fator motivador, já a presença dos fatores motivacionais motiva o colaborador, e sua ausência não traz satisfação.

Os gestores buscam viabilizar a eficácia organizacional estimulando as pessoas a alcançarem suas metas profissionais e pessoais, satisfazendo a si mesmas e a organização.

Com a atual conjuntura organizacional, tendo à disposição informação em massa e notícias em tempo real, as pessoas têm necessidades mais peculiares, sendo necessário às organizações se adequarem e oferecerem melhores condições motivacionais.

O serviço público, assim como o privado é prestado para clientes, o cliente do serviço público é o cidadão. É comum ouvir críticas da população em relação à qualidade e a onerosidade dos serviços prestados pelos entes públicos em geral.

O ambiente governamental tem características diferenciadas do ambiente privado: não é tão comum a competitividade entre os diversos organismos governamentais, o regime jurídico estatutário também diferencia o servidor públicos dos trabalhadores das empresas privada. As divergências entre essas duas categorias profissionais podem tornar interessante observar e buscar conhecer como ocorre a satisfação do servidor público, a fim de que a Administração Pública possa utilizar as ferramentas do setor privado para estimular os servidores, visando obter mais produtividade e qualidade no ambiente público (GONDIM; SILVA, 2004).

A Lei de Responsabilidade Fiscal, Lei Complementar nº 101, é uma lei complementar que impõe o controle dos gastos da União, estados, Distrito Federal e municípios, condicionando-os à capacidade de arrecadação de tributos desses entes políticos, o que limita o poder público quanto a procedimentos e processos administrativos, permitindo de forma clara que os órgãos busquem eficiência e eficácia em seus processos (BRASIL, 2000).

A informação é um recurso muito importante para as organizações, sejam elas públicas ou privadas. Devem estar disponíveis de forma facilmente acessível a todos os

interessados para promover aos funcionários o conhecimento dos processos, para lidar com as demandas diárias. Uma melhor gestão organizacional permite um ambiente mais agradável e propício ao trabalho. A modernização dos sistemas tornou possível aos processos uma maior eficiência e eficácia nas operações.

O trabalho dentro de uma organização depende totalmente da mão de obra de seus responsáveis, e para executarem os processos de forma eficaz, é preciso que estejam motivados e tenham interesse em exercer suas atividades.

Vemos as transformações das organizações provocadas pela exigência de qualidade nos serviços e produtos. A qualidade pode ser considerada como percepção dos clientes em relação a um determinado bem ou serviço oferecido, que atende às suas necessidades ou as supera e os tornam satisfeitos.

As organizações públicas são as maiores prestadoras de serviços à população e a maior parte da população ao detectar a falta de qualidade na entrega dos serviços, rotula os prestadores como incompetentes, ineficientes, desmotivados, preguiçosos e que por fim não atendem às necessidades do cidadão, que é o cliente desses serviços/processos (PORTAL EDUCAÇÃO, 2013). O colaborador motivado é de extrema importância para atender as necessidades dos clientes e o desenvolvimento da organização.

Nessa perspectiva, visando compreender como este fenômeno ocorre no ambiente de trabalho que a pesquisadora está inserida esta inquietação levou-a a seguinte questão: A Fundação Nacional de Saúde – Paraíba (FUNASA-PB) estimula suficientemente seus colaboradores para que estes se sintam satisfeitos e motivados com os serviços que prestam para os cidadãos paraibanos?

O desenvolvimento deste estudo foi viabilizado pela existência de interesse da FUNASA-PB em tornar seus processos mais eficazes e eficientes podendo assim aumentar a percepção de qualidade nos serviços prestados, proporcionando bem-estar e motivação aos servidores. A pesquisa também foi facilitada pelo fato da autora ser estagiária da organização estudada e tendo esse vínculo com a organização, foi permitido a ela sem nenhuma objeção o acesso a todos os dados e informações necessárias para o andamento e conclusão do trabalho.

Pesquisas sobre o tema da satisfação no trabalho no ambiente público têm sido realizadas em diferentes órgãos, contribuindo para que esses aspectos se tornem viáveis na investigação da satisfação do servidor público. Buscando contribuir com estas pesquisas e responder à questão de pesquisa deste estudo, foi estabelecido como objetivo geral analisar a satisfação do servidor público da FUNASA-PB. Como objetivos específicos: a) identificar os fatores motivacionais, b) identificar os reflexos da satisfação nos processos da organização, c) identificar possíveis melhorias para o ambiente organizacional. É possível que os resultados deste estudo contribuam com a gestão da FUNASA-PB na redução de insatisfação e melhoria no desempenho de seus servidores. Tendo em vista a relevância e a importância da Fundação em nossa sociedade, a qual promove saúde pública e saneamento básico, a partir da engenharia de saúde pública.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Satisfação e Motivação

A satisfação no trabalho é um tema que vem sendo estudado e abordado desde longa data, e estando diretamente relacionado com as pessoas e organizações, muito naturalmente é um tema em evolução constante em que não se esgotam as fontes de conhecimento e de aplicabilidade. A história, os métodos e modelos bem como as várias abordagens do tema por variados autores, oferecem uma ampla visão da sua importância (LEITE, 2013, p5).

Nesse contexto, Nogueira (2012), afirma que ter pessoas qualificadas, satisfeitas e motivadas com o trabalho é fundamental para qualquer empresa. Ter funcionários motivados e satisfeitos dentro das organizações depende de vários fatores, tais como um salário adequado, benefícios, planos de incentivos, entre outros.

Para os psicólogos, grande parte das razões para a diversidade da conduta dos indivíduos, origina-se de um processo chamado motivação. A convicção compartilhada pelos pesquisadores da importância da motivação para o desempenho no trabalho, associada ao reconhecimento da complexidade desse fenômeno e do limitado poder explicativo das teorias da motivação, contribuíram muito para a incorporação de conceitos e teorias que não estariam diretamente envolvidos e dessa forma vem dificultando a delimitação teórica no campo de estudos do comportamento nas organizações (ZANELLI, 2004).

Robbins (2005) considera que indivíduos motivados se mantêm na realização de suas tarefas até que atinjam seus objetivos. O entendimento incorreto por muitas pessoas é que a motivação é um traço pessoal, ou seja, uns tem, outros não. Dessa forma, alguns servidores podem ser rotulados de preguiçosos ou desmotivados por seus superiores e companheiros de trabalho. O que se sabe é que a motivação é resultado da interação do indivíduo com a situação/ambiente.

No campo dos estudos organizacionais, desde os movimentos das relações humanas na primeira metade do século XX, observa-se a busca pela compreensão das variáveis que influenciam a produtividade das organizações. A partir deste período, necessidades humanas como aceitação, reconhecimento e realização passaram a ser consideradas no contexto empresarial (MOTTA, 1979).

Estes aspectos, segundo a teoria de Herzberg (1997), estão relacionados à satisfação no trabalho (GONDIM; SILVA, 2004). Desta forma, as necessidades humanas servem de base para o estudo dos comportamentos humanos nas organizações, buscando-se satisfazer os empregados para que estes possam contribuir com os objetivos empresariais (FREITAS, 2006; BEALE, 2007).

A expressão “motivação” origina-se do latim da palavra *motivus* e indica tudo aquilo que movimenta ou que pode mover algo, ou o fim de uma ação, considerando-se, portanto, a motivação como uma ação que move as pessoas (MAXIMINIANO, 1997; GONDIM; SILVA, 2004). Motivação no âmbito organizacional é um assunto pertinente à capacidade de impulsionar os motivos dos diversos procedimentos individuais, melhorando o desempenho e a produtividade da empresa (GONDIM; SILVA, 2004).

Segundo o (PORTAL EDUCAÇÃO, 2013) a motivação e a satisfação estão ligadas a aspectos psicológicos, e as necessidades de um indivíduo, e caracterizam-se pelo desenvolvimento emocional e social das pessoas.

2.2. Qualidade de Vida no Trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho é um tema muito amplo, por se tratar do ser humano, campo em que a subjetividade é latente, tendo em vista as diversas maneiras de compreensão de mundo por pessoas diferentes. Se compararmos a QVT com a teoria de Herzberg verificamos que é de extrema importância manter o ambiente de trabalho de forma adequada, pois ele não motiva o colaborador, mas se não estiver adequado para o trabalho ele desmotiva.

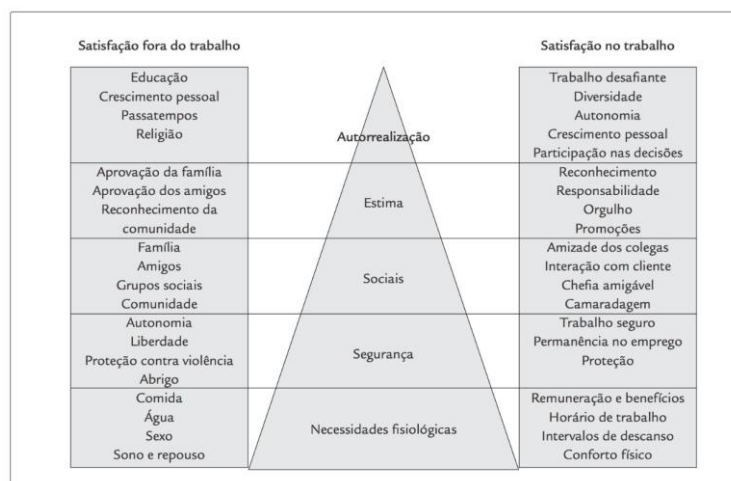
Segundo Limongi-França (2012 p. 28, 29) as pessoas podem ser vistas como um complexo biopsicossocial, que é fundamentada em três dimensões:

- A dimensão biológica: refere-se às características físicas herdadas ou adquiridas ao nascer e durante toda a vida. Inclui metabolismo, resistências e vulnerabilidades dos órgãos ou sistemas;
- A dimensão psicológica: refere-se aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa e seu modo de perceber e de posicionar-se diante das demais pessoas e das circunstâncias que vivencia;
- A dimensão social: revela os valores socioeconômico, a cultura e as crenças, o papel da família e as outras formas de organização social, no trabalho e fora dele, os sistemas de representação e a organização da comunidade a que cada pessoa pertence e da qual participa. O meio ambiente e a localização geográfica também formam a dimensão social.

2.3. Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow

A teoria da hierarquia de Maslow mostra que as necessidades humanas podem ser hierarquizadas em cinco níveis: necessidade fisiológica, necessidade de segurança, necessidade social, necessidade de estima, necessidade de auto realização.

Figura 1 Hierarquia das necessidades humanas de Maslow e suas implicações



Fonte: Chiavenato (2014, p. 134)

3. FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE (FUNASA)

A Fundação Nacional de Saúde (Funasa) é uma fundação pública vinculada ao Ministério da Saúde. Surgiu com o Decreto nº 100, de 16 de abril de 1991, como resultado da fusão de vários segmentos da área de saúde, entre os quais a Fundação Serviços de Saúde Pública (Fsesp) e a Superintendência de Campanhas de Saúde Pública (Sucam), duas entidades de notável tradição e projeção internacional, que contam com uma bela folha de serviços construída em todo território nacional. Suas ações consistiam no trabalho de prevenção e combate a doenças, na educação em saúde, na atenção à saúde de populações carentes, sobretudo aquelas do Norte e Nordeste, no saneamento e no combate e controle de endemias, além da pesquisa científica e tecnológica voltadas para a saúde.

Assim, a criação da Funasa buscou dar continuidade a algumas das ações desenvolvidas por esses órgãos, além de exercer papel relevante na efetivação da reforma sanitária promovida pelo Ministério da Saúde e ter ação decisiva na implementação e ampliação do Sistema Único de Saúde (SUS).

A Funasa nos dias atuais é regida pela Lei nº 12.314, de 19/8/2010, que alterou suas competências agora é uma instituição do governo federal responsável em promover o fomento a soluções de saneamento para prevenção e controle de doenças, bem como formular e implementar ações de promoção e proteção à saúde relacionadas com as ações estabelecidas pelo Subsistema Nacional de Vigilância em Saúde Ambiental.

Nessa linha, as ações contemporâneas desenvolvidas pela Instituição resultam em uma maior inclusão social e contribuem para a melhoria das condições de vida das populações mais carentes, culminando em uma das estratégias do Governo Federal para a erradicação da extrema pobreza. Um bom exemplo é a implantação de melhorias habitacionais para Controle da Doença de Chagas, que consistem em melhorar as condições físicas e sanitárias das habitações e do peridomicílio (área externa de uma residência), por meio de restauração (reforma) ou reconstrução. A restauração compreende, dentre outros principais serviços, os seguintes: reboco e pintura de paredes internas e externas, calçada de proteção em torno da casa, cobertura com materiais adequados, piso cimentado ou de madeiras, recuperação de abrigo de animais e depósitos, substituição de cercas e implantação e/ou recuperação de instalações sanitárias. No caso em que as casas não suportem reformas, as mesmas serão demolidas e reconstruídas.

Sendo assim, os investimentos implementados visam a efetivação da saúde preventiva e a universalização do acesso aos serviços de saneamento básico. Destacam-se ações em Sistemas de Abastecimento de Água (SAA) e Sistemas de Esgotamento Sanitário (SES) nos municípios com população até 50.000 habitantes, em conformidade com as respectivas necessidades, maximizando a eficácia das mesmas e dos resultados, sendo pautadas em consonância com indicadores de saúde.

A Funasa desenvolve também atividades integrantes do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), realizando o acompanhamento de obras em execução do PAC1 e a implementação do PAC2, com a programação de execução de obras de saneamento em mais de 1000 municípios.

Desenvolve ainda as ações de Resíduos Sólidos “Implementação de projetos de coleta e reciclagem de materiais” diretamente com as cooperativas e associações de catadores e “Implantação e Melhoria de Sistemas Públicos de Manejo de Resíduos Sólidos em Municípios de até 50.000 Habitantes, exclusive de Regiões Metropolitanas ou regiões Integradas de Desenvolvimento Econômico (RIDE)”. As atividades têm como objetivo fomentar a ampliação da área de cobertura dos serviços públicos de manejo de resíduos sólidos, por meio do financiamento de Aterro Sanitário, Construção de Galpão de Triagem e Aquisição de Veículos e Equipamentos, bem como elaboração de Projeto de Galpão de Triagem e de Projeto de Aterro Sanitário.

Além disso, a Fundação é responsável pela implementação das ações de saneamento em áreas rurais de todos os municípios brasileiros, inclusive no atendimento às populações remanescentes de quilombos, assentamentos rurais e populações ribeirinhas, conforme definido pelo Plano Nacional de Saneamento Básico (Plansab), em fase de elaboração.

Por fim, desenvolve também ações estratégicas preventivas de Saúde Ambiental para a redução dos riscos à saúde humana e ações de estudos e pesquisas na área de saneamento e de saúde ambiental, além de contar com o Programa Nacional de Apoio ao Controle da Qualidade da Água para Consumo Humano (PNCQA), que busca fomentar e apoiar tecnicamente os estados, Distrito Federal e municípios no desenvolvimento de ações, planos e políticas para as ações de controle da qualidade da água para consumo.

Completa o rol de ações o eixo de Educação em Saúde Ambiental, entendido como um conjunto de práticas pedagógicas e sociais, de conteúdo técnico, político e científico, que contribuem efetivamente na formação e o desenvolvimento da consciência crítica do cidadão, estimulando a participação, o controle social e sustentabilidade socioambiental.

3.1. Direitos, Vantagens e a Capacitação na FUNASA

Além do vencimento, o servidor tem os seguintes direitos e vantagens: Indenizações (ajuda de custo, diárias e transportes); gratificações (retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento, gratificação natalina); adicionais (insalubridade, periculosidade, serviço extraordinário, noturno, de férias).

A capacitação é norteadada por uma norma, para disciplinar a participação de servidores da Funasa em eventos de capacitação. É a norma orientadora de Capacitação nº 3/1999/DA/Funasa.

A FUNASA possui o PAC (Plano anual de Capacitação), que proporciona ao servidor capacitação adequada anualmente. (Portaria 1887 de 27/02/2019).

A FUNASA-PB fez adesão a A3P (Agenda Ambiental na Administração Pública), com registro no D.O.U nº 214 de 06/11/2012, em que um dos eixos temáticos é a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

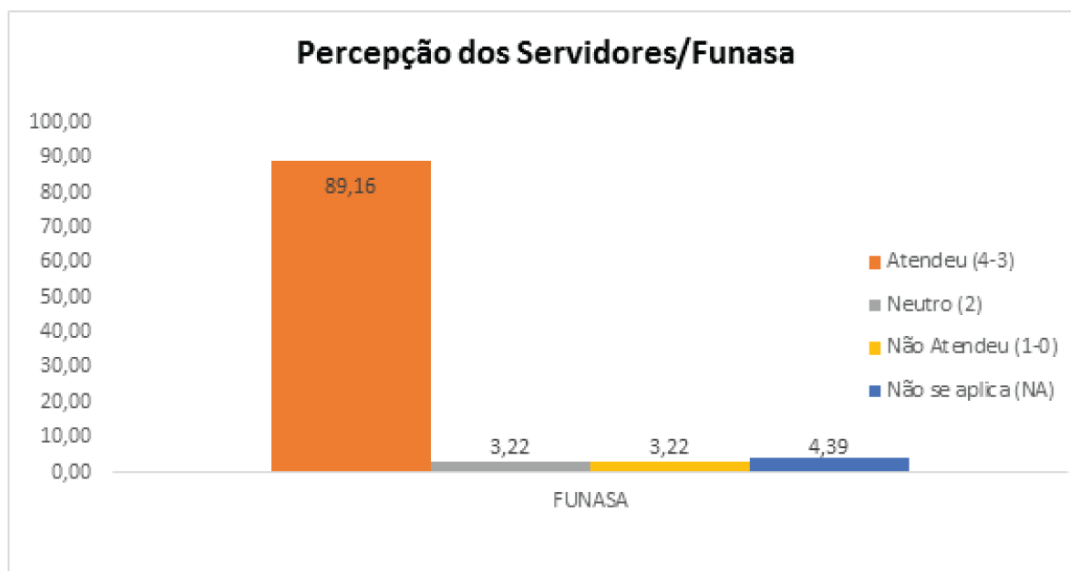
Nesse contexto, Nogueira (2012), afirma que ter pessoas qualificadas, satisfeitas e motivadas com o trabalho é fundamental para qualquer empresa. Ter funcionários motivados e satisfeitos dentro das organizações depende de vários fatores, tais como um salário adequado, benefícios, planos de incentivos, entre outros.

3.2. Avaliação dos Impactos das Capacitações 2017

A FUNASA fez um levantamento nacional do nível de satisfação quanto à aplicabilidade do conteúdo das capacitações no desenvolvimento das atividades do servidor em seu local de trabalho, sob a percepção do próprio servidor em 2017.

Chegou-se aos seguintes resultados, na perspectiva do servidor:

Figura 2 Avaliação dos Impactos das Capacitações 2017



Fonte: http://10.60.2.13:8080/siscanot/noticias/not_2017/not.php?cod=543

A Avaliação dos Impactos das Capacitações 2017 feita pela FUNASA identificou que 89,16% dos servidores estão satisfeitos com a capacitação e que estão atendendo as necessidades de suas atividades laborais, 3,22% se colocam como neutros, 3,22% afirmam que a capacitação não atendeu as necessidades, e 4,39% não se aplica.

4. METODOLOGIA

A pesquisa pode ser caracterizada como exploratória e descritiva. A abordagem é qualitativa. Segundo Marconi e Lakatos (2003, p.188), “as pesquisas exploratórias são compreendidas como investigações de pesquisa empírica cujo objetivo é a formulação de questões ou de um problema, com tripla finalidade: desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno para a realização de uma pesquisa futura mais precisa ou modificar e clarificar conceitos”.

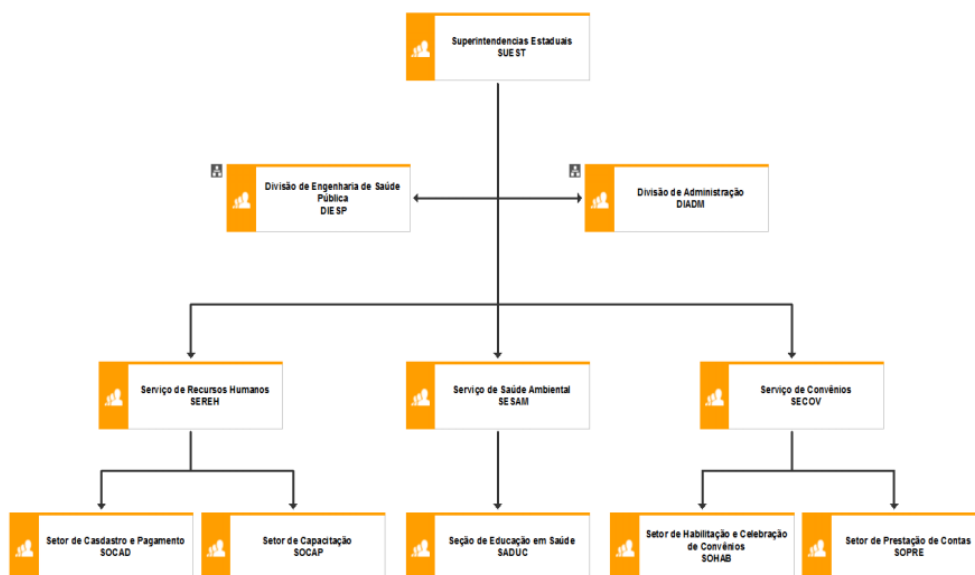
Para Gil (2008), a pesquisa descritiva procura descrever as características do fenômeno pesquisado ou de determinada população pesquisada. Deste modo, estabelece relações entre variáveis e utiliza-se da pesquisa de campo para coleta de dados, utilizando-se instrumentos para a pesquisa que podem ser: inventários, questionários, entre outros.

A pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso, como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos. Todavia, em virtude da disseminação de novos formatos de informação, estas pesquisas passaram a incluir outros tipos de fontes, como discos, fitas magnéticas, CDs, bem como material disponibilizado pela internet (GIL, 2010, p. 29).

O levantamento de dados foi realizado através da aplicação de questionário com os servidores, mediante autorização do superior responsável pela instituição. O questionário foi aplicado pelo pesquisador, com cada servidor que se disponibilizou a colaborar com a pesquisa, alguns servidores optaram por não contribuir com a pesquisa, outros estavam em viagem oficial, e outros em capacitações.

O local de análise deste estudo foi a Superintendência Estadual da FUNASA na Paraíba (Suest – PB/FUNASA-PB), localizada na Rua Prof. Geraldo Von Shosten, 285 - Jaguaribe - João Pessoa/PB CEP: 58015-190.

Figura 3 - Organograma Funcional - Superintendência Estadual



Fonte: http://www.funasa.gov.br/site/wp-content/uploads/2011/10/Relatorio-de-Gestao-2014_Funasa_Suest-PB.pdf

Atualmente o quadro é formado por 88 servidores divididos nos cargos de: Agente Administrativo, Auxiliar Administrativo, Assistente Administrativo, Técnico em manutenção, Atendente, Auxiliar de Serviços Gerais, Agente de Saúde Pública, Agente de Vigilância, Motorista, Programador, Técnico em Cartografia, Auxiliar de Saneamento, Assistente Técnico, Administrador, Laboratorista, Estatístico, Engenheiro, Enfermeiro, Farmacêutico, Médico, distribuídos nos seguintes setores da FUNASA-PB: Comissão Permanente de Licitação da Paraíba (CPL-PB), Divisão de Administração do Estado da Paraíba (DIADM-PB), Divisão de Engenharia de Saúde Pública do Estado da Paraíba (DIESP-PB), Núcleo Intersetorial de Cooperação Técnica do Estado da Paraíba (NICT-PB), Procuradoria Federal Especializada do Estado da Paraíba (PFE-PB), Seção

de Controle da Qualidade da Água do Estado da Paraíba (SACQA-PB), Seção de Educação em Saúde Ambiental do Estado da Paraíba (SADUC-PB), Seção de Gestão de Pessoas do Estado da Paraíba (SAGEP-PB), Seção de Recursos Logísticos do Estado da Paraíba (SALOG-PB), Seção de Execução Orçamentária e Financeira do Estado da Paraíba (SAOFI-PB), Seção de Planejamento e Acompanhamento do Estado da Paraíba (SAPLA-PB), Serviço de Convênios do Estado da Paraíba (SECOV-PB), Serviço de Saúde Ambiental do Estado da Paraíba (SESAM-PB), Setor de Administração de Pessoal do Estado da Paraíba (SOAPE-PB), Setor de Apoio Administrativo do Estado da Paraíba (SOAPO-PB), Setor de Celebração de Convênios do Estado da Paraíba (SOCEC-PB), Setor de Comunicação Social do Estado da Paraíba (SOCOM-PB), Setor de Desenvolvimento de Pessoas do Estado da Paraíba (SODEP-PB), Setor de Patrimônio e Material do Estado da Paraíba (SOPAM-PB), Setor de Prestação de Contas do Estado da Paraíba (SOPRE-PB), Setor de Compras e Contratos do Estado da Paraíba (SORCO-PB), Setor de Transporte do Estado da Paraíba (SOTRA-PB), dos quais obtivemos a contribuição de 50 servidores, que equivale a 56,818% da população estudada, e constituem nossa amostra estudada. Os dados foram coletados através de questionário dividido em 15 questões, e em 5 etapas: (1) perfil, (2) satisfação pessoal, (3) satisfação no trabalho, (4) satisfação na capacitação, (5) sugestão do servidor.

5. ANÁLISE DOS DADOS

5.1. Perfil dos Participantes

Em relação aos participantes, como apresentado no Quadro 1, a maior quantidade é de mulheres, representadas por 52% dos respondentes.

Quadro 1 – Perfil dos participantes

Sexo	Masculino	48%
	Feminino	52%
Escolaridade	Fundamental	2%
	Médio	24%
	Superior	74%

Fonte: Dados da Pesquisa

Quanto ao nível de escolaridade, o fato de 74% dos respondentes terem nível superior representa um público, um perfil de mais acesso à informação, logo, com mais possibilidade de reivindicação dos seus direitos. Os outros respondentes 24% nível médio, e apenas 2% com nível fundamental forma um grupo pouco heterogêneo em termos de escolaridade.

É sabido que a motivação é resultado da interação do indivíduo com a situação/ambiente. Segundo Robbins (2005), os indivíduos motivados se mantêm na

realização de suas tarefas até que atinjam seus objetivos. É possível visualizar no Quadro 2 um total de 64% de servidores satisfeitos e 36% não satisfeitos em relação a vida privada. Nesse contexto, Robbins (2014) afirma que a motivação é a vontade de fazer algo e de satisfazer alguma necessidade individual, ideias corroborada por Lacombe (2012, p. 72), que argumenta: “o que motiva as pessoas são as necessidades insatisfeitas”. Baseado no que aponta a teoria, identifica-se que um percentual razoável dos respondentes tem base para sentir-se motivado.

Quadro 2 – Satisfação Pessoal

Questões	Satisfeito	Não Satisfeito
Como se sente em relação ao reconhecimento por bom desempenho das atividades laborais?	62%	38%
Sobre se sentir importante no que faz?	66%	34%
Sobre o sentimento de orgulho por trabalhar aqui?	64%	36%
Total	64%	36%

Fonte: Dados da Pesquisa

5.3. Satisfação no Trabalho

Como ressalta Nogueira (2012), ter pessoas qualificadas, satisfeitas e motivadas com o trabalho é um fator fundamental para qualquer empresa. Nesse sentido os dados da pesquisa apresentados no Quadro 3 mostram que 60% dos respondentes se consideram satisfeitos com o ambiente de trabalho, de outra face, 40% não estão satisfeitos. Apesar do percentual superior de satisfeitos em relação ao trabalho, ainda há pessoas não satisfeitas.

Quadro 3 – Satisfação no Trabalho

Questões	Satisfeito	Não Satisfeito
Qual o seu nível de satisfação com o ambiente de trabalho da empresa?	56%	44%
Qual o seu nível de satisfação com a comunicação interna da empresa (colegas de sala e entre os setores da FUNASA-PB)?	70%	30%
Como você se sente em relação à transparência no que se refere à tomada de decisões de seus superiores?	50%	50%
Como você se sente em relação à sua autonomia na sugestão de novas idéias e soluções para seus superiores?	52%	48%
Sobre ser apoiado pela empresa em fazer o seu melhor todos os dias?	50%	50%
Sobre as expectativas da empresa em relação ao seu trabalho?	56%	44%
Como você se sente em relação ao seu relacionamento profissional com os seus colegas de trabalho?	86%	14%
Média	60%	40%

Fonte: Dados da Pesquisa

Segundo o (PORTAL EDUCAÇÃO, 2013) as organizações públicas são as maiores prestadoras de serviços à população, e a maior parte da população rotula os servidores como incompetentes, ineficientes, desmotivados, preguiçosos, e que não atendem às necessidades dos serviços/processos. Para efeito deste estudo, considera-se também que o servidor satisfeito é de suma importância para o atendimento das necessidades da organização.

Se comparado a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) com a teoria de Herzberg é possível verificar a importância de manter o ambiente de trabalho de forma adequada, para estimular o servidor. Entretanto, se o ambiente não estiver adequado para o trabalho causa insatisfação, que consequentemente poderá levar à desmotivação do servidor.

5.4. Satisfação na Capacitação

De acordo com Gondim e Silva (2004) a motivação no âmbito organizacional é um assunto pertinente à capacidade de impulsionar individualmente, melhorando o desempenho e a produtividade da empresa. A esse respeito, depreende-se, para efeito desse estudo, que uma das formas de melhorar o desempenho e produtividade dos servidores é investir em capacitação. Neste sentido na FUNASA a capacitação é norteada pela norma orientadora de Capacitação nº3/1999/DA/Funasa, que proporciona ao servidor direitos a capacitação para um melhor desempenho nas atividades laborais, com ajuda de custo, diárias e transportes. Com intuito de verificar a influência da capacitação na satisfação dos servidores da FUNASA foram feitas as perguntas apresentadas no Quadro 4.

Quadro 4 – Satisfação com o direito à Capacitação

Questões	Satisfeito	Não Satisfeito
Como você se sente em relação à sua preparação para a realização do seu trabalho diário?	58%	42%
Em relação as oportunidade dentro da empresa de aprendizado e crescimento?	42%	58%
Média:	50%	50%

Fonte: Dados da Pesquisa

No Quadro 4, os servidores respondentes se dividem entre satisfeitos, e não satisfeitos com a capacitação com uma média de 50% para cada. Foi possível observar com estas questões que o fato de ter o direito à capacitação não é visto por todos de forma satisfatória Nogueira (2012), fala que ter pessoas qualificadas, satisfeitas e motivadas com o trabalho é fundamental para qualquer empresa.

5.5. Sugestão do Servidor

Utilizamos uma questão aberta para que os servidores pudessem sugerir ações/melhorias, as sugestões estão separadas por categorias, tendo em vista as opiniões semelhantes entre os servidores.

Dos 50 respondentes só 42 preencheram o campo, e apenas 27 foram validadas, as outras foram descartadas por respostas como “não tenho”. A reforma da estrutura física do prédio da FUNASA-PB, aparece em 8 sugestões, de melhorias para a satisfação. Percebe-se que os respondentes da pesquisa buscam satisfação com o ambiente físico, estão buscando mais conforto físico, no ambiente de trabalho.

Temos a capacitação em evidência nas sugestões dos servidores, a integração entre os servidores aparece em oito (8) sugestões.

Quadro 5 – Sugestões dos servidores sobre reforma do prédio

Precisa melhorar as relações entre os servidores. Proporcionar ambientes adequados
A instituição precisa melhorar o nosso ambiente de trabalho, torna-lo salubre. Possibilitar condição para pratica de nosso desempenho na concessão dos trabalhos
Melhoria do prédio
A administração fica a desejar, alguns setores têm chefias despreparadas para a função, muitas vezes, praticamente conduzidas por estagiários e terceirizados. As instalações estão melhorando, mas tem que melhorar mais
Incentivo salarial, e melhor estrutura física
Reforma do prédio (produz o conforto usual). Treinamento, reciclagem produz segurança no serviço a ser executado. Contratação de pessoas (produz alegria no trabalho, de saber que tem pessoal suficiente para atender a demanda de trabalho).
Necessidade de uma reforma estrutural no prédio para que os servidores se sintam bem no seu local de trabalho. Maior interação entre todos os servidores.

Fonte: Dados da Pesquisa

Como vemos a luz da literatura na teoria de Herzberg (1997), as condições físicas do ambiente de trabalho estão relacionados à satisfação no trabalho, essas condições não motiva as pessoas, mas evita que fiquem desmotivadas. A ausencia de boas condições é um fator desmotivador no ambiente de trabalho, como observamos e constatamos nas respostas dos servidores.

Desta forma as organizações, buscam satisfazer os empregados para que estes possam contribuir com os objetivos empresariais (FREITAS, 2006; BEALE, 2007).

Quadro 6 – Sugestões dos servidores sobre capacitação

Sugerirmos capacitar e dar condições adequadas de trabalho a todos os servidores, levando em conta a modernização dos processos, concedendo justos salários. Para que a FUNASA atinja seus objetivos e metas, se faz necessário, dar á ela uma nova estrutura. Para pratica de motivação, sugerimos a integração (conhecimento) de todos servidores.
Capacitação para todos os servidores.
Mais capacitações em todas as áreas, que envolvem o trabalho realizado por servidores.
Desburocratizar, articulações com órgãos formadores no âmbito local (IFPB, UFPB, SENAC, SESC) para cursos de capacitação de curta, médio e longa duração, tais como: Excel e outros correlatos com o nosso desempenho profissional.
Reforma do prédio (produz o conforto usual). Treinamento, reciclagem produz segurança no serviço a ser executado. Contratação de pessoas (produz alegria no trabalho, de saber que tem pessoal suficiente para atender a demanda de trabalho).
Particularmente me sinto desmotivada em relação às práticas motivacionais dentro da FUNASA. Minha sugestão são palestras com temas mais atrativos, e ginástica laboral ao ar livre.

Fonte: Dados da Pesquisa

A capacitação é vista em muitas das sugestões dos servidores, na literatura Nogueira (2012) afirma que ter pessoas qualificadas, satisfeitas e motivadas com o trabalho é fundamental para qualquer empresa. Lacombe (2005) afirma que formar e aperfeiçoar pessoas para o trabalho produz resultados e é responsabilidade do administrador.

Assim, foi identificado ao comparar a realidade da FUNASA com a teoria a necessidade da capacitação. Pela vivência organizacional, foi verificado que muitos dos servidores reivindicam capacitação por falta de informação, pois foi evidenciado que a organização disponibiliza capacitação, adequada, e anual para todos os servidores.

Quadro 7 – Sugestões dos servidores sobre integração entre os servidores

Precisa melhorar as relações entre os servidores. Proporcionar ambientes adequados.
A produtividade, os servidores devem ter maior interação e motivação dentro da instituição.
Sugerimos capacitar e dar condições adequadas de trabalho a todos os servidores, levando em conta a modernização dos processos, concedendo justos salários. Para que a FUNASA atinja seus objetivos e metas, se faz necessário, dar á ela uma nova estrutura. Para pratica de motivação, sugerimos a integração (conhecimento) de todos servidores.
Maior integração e participação nas decisões referente ao desempenho e distribuição das atividades inerentes a cada servidor.
Necessidade de uma reforma estrutural no prédio para que os servidores se sintam bem no seu local de trabalho. Maior interação entre todos os servidores.
Valorização do servidor. Integração dos servidores e chefias.
Maior integração e participação nas decisões referente ao desempenho e distribuição das atividades inerentes a cada servidor.

Fonte: Dados da Pesquisa

Vemos na pirâmide de Maslow a necessidade de estima do ser humano, e, em um comparativo com a realidade da FUNASA-PB, aparentemente é uma característica latente nas pessoas a necessidade de socialização e integração.

Compreendemos também que a integração proporciona uma boa comunicação no âmbito organizacional, facilitando assim o bom desenvolvimento dos processos internos. Chiavenato (2014) afirma que a comunicação organizacional contribui para o processo organizacional.

Quadro 8 – Outras sugestões dos servidores

Fardamento para os servidores obrigação de utilização do crachá, seria uma opção para identificação dos servidores.
Precisa melhorar muito.
A FUNASA deixou de ser uma instituição com o poder de atuação para dar apoio quando necessário aos órgãos, por isso o motivo da instituição não dar respaldo a sociedade e aos servidores.
Que haja abertura de concurso público para suprir as necessidades da organização.
A administração fica a desejar, alguns setores têm chefias despreparadas para a função, muitas vezes praticamente conduzidos por estagiários e terceirizados. As instalações estão melhorando, mas tem que melhorar mais.
Comunicação clara e produtiva. Políticas Publicas que venha a valorizar os colaboradores.
Incentivo salarial, e melhor estrutura física.
Particularmente me sinto desmotivada em relação às praticas motivacionais dentro da FUNASA. Minha sugestão são palestras com temas, mas atrativos, e ginástica laboral ao ar livre.
Faltando plano de carreira para melhorar o motivacional dos servidores.
Melhorar a comunicação. Atividades mais claras e transparentes. Nomeação técnica para cargos comissionados.
Reconhecimento dos servidores pelos superiores. Mais comprometimento com o trabalho.
Reestruturação objetivando o papel da FUNASA.

Fonte: Dados da Pesquisa

Obtivemos outras sugestões dos servidores corroborando com o que Limongi-França (2012 p. 32) afirma, ele fala que a observação em qualquer ambiente de trabalho leva a uma gama de informações relacionadas a qualidade de vida no trabalho, como inquietudes individuais e coletivas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entende-se que o objetivo geral da pesquisa foi alcançado uma vez que identificou-se que os servidores estão satisfeitos em parte. Foi percebido um grau de indiferença, em que os servidores não estão satisfeitos nem insatisfeitos com a organização, em médias gerais os servidores estão em 58% satisfeitos, e não satisfeitos em 42%.

Quadro 9 – Etapas da Análise de dados

	Satisfeito	Não Satisfeito
Satisfação Pessoal	64%	36%
Satisfação no Trabalho	60%	40%
Satisfação na Capacitação	50%	50%
Média Total:	58%	42%

Fonte: Dados da Pesquisa

Com base no Quadro 9 percebe-se maior pontuação de satisfação no tema satisfação pessoal com 64% de satisfação, seguido de 60% da satisfação no trabalho, e de 50% da satisfação na capacitação.

Evidenciamos por meio da pesquisa, que o maior potencial de ponto de melhoria na FUNASA-PB, para aumentar os níveis de satisfação do servidor é a capacitação para todos os servidores. É sugerido a FUNASA-PB a prática, mas minuciosa do PAC (Plano Anual de Capacitação) 2019, e de todas as próximas edições, como também uma ampla divulgação de todas as capacitações disponíveis para todos os servidores.

Foi evidenciada insatisfação com o ambiente físico da organização, um ponto que desmotiva o servidor na execução das suas atividades laborais, é sugerido o melhoramento das dependências da FUNASA-PB, de acordo com as diretrizes governamentais.

O servidor também relata estar insatisfeito com a integração entre os colegas de trabalho, é sugerido a aplicação da A3P (Agenda Ambiental na Administração Pública) no tocante ao eixo da qualidade de vida no trabalho, tendo em vista que a FUNASA-PB já fez adesão em 2012.

É de extrema importância que os servidores estejam satisfeitos com seu trabalho de forma geral, pois dessa forma eles contribuem mais para o desempenho da organização. Com isso, foi possível identificar a necessidade em preparar melhor os servidores, e mantê-los integrados e satisfeitos com toda conjuntura organizacional para que assim possam contribuir com a organização de forma eficaz, a fim de obter melhor desempenho e resultados, agregando valor ao desenvolvimento de suas atividades.

REFERÊNCIAS

- BEALE, J. Motivação entre funcionários na adoção de comportamentos desestimuladores: antecedentes de nível individual. *Revista de Administração FACES Journal*, Belo Horizonte, v. 6, n. 2, p. 11-31, mai./ago. 2007. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/index.php/facesp/article/view/91/88>. Acesso em: 24 out. 2018.
- BRASIL. Lei complementar nº101, de 04 de maio de 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp101.htm. Acesso em: 08 abril. 2019.
- FREITAS, C. M. F. Estudo da motivação e da liderança na indústria hoteleira da RAM. 2006. Dissertação. (Mestrado em Gestão Estratégica e Desenvolvimento do Turismo). Disponível em: <http://www3.uma.pt/Unidades/DGE/index_ficheiros/docsMestrado/Teses/Tese-Carmen_Freitas.pdf>. Acesso em: 30out. 2018.
- GIL, A. C. Como elaborar Projetos de Pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008
- _____. Como elaborar projetos de pesquisa. 5a ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- GONDIM, S. M. G.; SILVA, N. Motivação no trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 357-379.
- LEITE, M. C. S. B.. Satisfação no trabalho: determinantes organizacionais e pessoais mais relevantes. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) - Instituto Superior de Línguas e Administração. Vila Nova de Gaia, 2013.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M.. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- MAXIMINIANO, A. C. A. Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade em economia globalizada. São Paulo: Atlas, 1997.
- MOTTA, F. C. P. Teoria geral da administração. 7. ed. São Paulo: Pioneira, 1979.
- NOGUEIRA, A. Satisfação e motivação no trabalho. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/satisfacao-e-motivacao-notrabalho>> . Acesso em: 20 de out. 2018.
- PORTAL EDUCAÇÃO. A qualidade no serviço público. Disponível em: <http://www.portaleducacao.com.br/administracao/artigos/45505/a-qualidade-no-servico-publico> . Acesso em: 25out. 2018.
- PORTAL EDUCAÇÃO. Motivação e Satisfação. Disponível em: <https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/conteudo/motivacao/6197> . Acesso em: 25out. 2018.
- ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. Tradução: Reynaldo Cavaleiro Marcondes. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- ZANELLI, Jose Carlos et al. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana. Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial, 2ª edição. Atlas, 11/2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478514/cfi/29!/4/4@0.00:4.90> Acesso em: 11 jul. 2019
- Chiavenato, Idalberto. Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações, 3º ed. – Barueri, SP: Manoel, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520447345/first> Acesso em: 11 jul. 2019

Lacombe, Francisco José Masset - Comportamento organizacional - São Paulo, Saraiva, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502183575/cfi/0>
Acesso em: 11 jul. 2019

REDE FUNASA INTRANET NACIONAL. Disponível em:
<http://redefunasa:8080/unidadePresi/unidade2.php?unidade=Funasa> . Acesso em: 20mar. 2019

REDE FUNASA INTRANET NACIONAL. Disponível em:
<http://redefunasa:8080/unidadePresi/unidade2.php?unidade=2016> . Acesso em: 20mar. 2019

PORTARIA Nº 1887, DE 27 DE FEVEREIRO DE 2019. Plano Anual de Capacitação
Disponível em: REDE FUNASA INTRANET NACIONAL
https://funasa.sharepoint.com/sites/Conecta/Documentos%20Compartilhados/Plano-Anual-de-Capacita%C3%A7%C3%A3o---PAC-2019-v_final_57947.pdf . Acesso em: 08 abr. 2019

DIARIO OFICIAL DA UNIÃO DE 06/11/2012. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/42043527/dou-secao-1-06-11-2012-pg-12/pdfView>.
Acesso em: 08 abr. 2019

Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P) Disponível em:
<http://www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/a3p>. Acesso em: 08 abr. 2019

Brasil. Fundação Nacional de Saúde. Nossa Cartilha Pessoal/Fundação Nacional de Saúde -
Brasília: Funasa, 2004. Disponível em: http://www.funasa.gov.br/site/wp-content/files_mf/adm_cartilha.pdf Acesso em: 24 mar. 2019

APÊNDICE A

Questionário Aplicado

Análise da Satisfação do Servidor Público na FUNASA-PB

Apresentação: O questionário não é extenso e deve ser respondido pelos Servidores da FUNASA- PB

OBJETIVOS:

- * Indentificar os fatores organizacionais que contribuem para a insatisfação dos servidores da FUNASA-PB;
- *Avaliar os níveis de satisfação e motivação dos servidores da FUNASA-PB;
- *Coptar através da aplicação de questionário, as sugestões dos servidores quanto a modernização do processo produtivo e práticas motivacionais dentro da FUNASA-PB.

- **Elaboração do autor a partir de leituras diversas.**

Discente em Administração - UFPB:

MARIA SILVA

mariaadmufpb@gmail.com

***Obrigatório**

Perfil

Sexo? *

Marcar apenas uma oval.

☒ Masculino ☐ Feminino

☐

Escolaridade? *

Marcar apenas uma oval.

☒ Fundamental ☐ Médio Superior

☐

☐ Satisfação Pessoal

Como se sente em relação ao reconhecimento por bom desempenho das atividades laborais? *

Marcar apenas uma oval.

☒ Satisfeito

☐ Não Satisfeito

Sobre se sentir importante no que faz? * *Marcar apenas uma oval.*

☒ Satisfeito ☐ Não satisfeito

Sobre o sentimento de orgulho por trabalhar aqui? * *Marcar apenas uma oval.*

☒ Satisfeito ☐ Não satisfeito

☐ Satisfação no trabalho

Qual o seu nível de satisfação com o ambiente de trabalho da empresa? * *Marcar apenas uma oval.*

☒ Satisfeito

☐ Não Satisfeito

Qual o seu nível de satisfação com a comunicação interna da empresa (colegas de sala e entre os setores da FUNASA-PB)? *

Marcar apenas uma oval.

☒ Satisfeito

☐ Não Satisfeito

Como você se sente em relação à transparência no que se refere à tomada de decisões de seus superiores? *

Marcar apenas uma oval.

☒ Satisfeito ☐ Não satisfeito

Como você se sente em relação à sua autonomia na sugestão de novas ideias e soluções para seus superiores? *

Marcar apenas uma oval.

Satisfeito

Não Satisfeito

Sobre ser apoiado pela empresa em fazer o seu melhor todos os dias? * *Marcar apenas uma oval.*

Satisfeito Não satisfeito

Sobre as expectativas da empresa em relação ao seu trabalho? * *Marcar apenas uma oval.*

Satisfeito Não satisfeito

Como você se sente em relação ao seu relacionamento profissional com os seus colegas de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

Satisfeito Não satisfeito

Satisfação na capacitação

Como você se sente em relação à sua preparação para a realização do seu trabalho diário? *

Marcar apenas uma oval.

Satisfeito Não satisfeito

Em relação as oportunidades dentro da empresa de aprendizado e crescimento? * *Marcar apenas uma oval.*

Satisfeito Não satisfeito


Sugestão do Servidor

Sugestões dos servidores quanto a modernização do processo produtivo e práticas motivacionais dentro

da FUNASA-PB

APÊNDICE B

AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISA



Ministério da Saúde
Fundação Nacional de Saúde

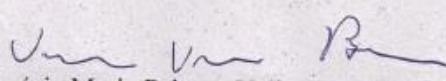
Superintendência Estadual da Paraíba
Gabinete da Superintendente

DECLARAÇÃO

Declaro para os devidos fins a que se destinar, que **EU AUTORIZO** a Sra. MARIA APARECIDA SANTOS DA SILVA, Brasileira, portadora do CPF: 08991257437, a **aplicar pesquisa acadêmica na FUNASA-PB.**

Por ser verdade, passamos a presente datada e assinada, para que produza efeitos de direito.

João Pessoa, 14 de março de 2019



Virginia Maria Peixoto Velloso Borges
Superintendente Estadual

FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE-PB
Virginia Maria Peixoto Velloso Borges
Superintendente Estadual